

I. 育 児 ・ 介 護 休 業 法 の 概 要

2010年6月30日からの内容

項 目	育児休業制度	介護休業制度	
休 業 制 度	休業の定義	労働者が原則として1歳に満たない子を養育するためにする休業	労働者が、要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	労働者（日々雇用される労働者を除く）	労働者（日々雇用される労働者を除く）
		<p style="text-align: center;">＜期間を定めて雇用される者＞ 次のいずれにも該当する場合対象</p> <p>①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者</p> <p>ただし、子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く</p> <p style="text-align: center;">＜労使協定で適用除外にできる労働者＞</p> <p>①勤続1年未満の労働者</p> <p>②育児休業申出があった日から1年以内に雇用関係が終了する労働者（1歳6ヵ月まで休業する場合は、申出の日から6ヵ月以内に雇用関係が終了する労働者）</p> <p>③週の所定労働日数が2日以下の労働者</p>	<p style="text-align: center;">＜期間を定めて雇用される者＞ 次のいずれにも該当する場合対象</p> <p>①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>②介護休業開始予定日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者</p> <p>ただし、93日経過日から1年を経過する日までの間に、労働契約が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く</p> <p style="text-align: center;">＜労使協定で適用除外にできる労働者＞</p> <p>①勤続1年未満の労働者</p> <p>②介護休業申出があった日から93日以内に雇用関係が終了する労働者</p> <p>③週の所定労働日数が2日以下の労働者</p>
対象となる者の範囲	子（養子含む）	<p>①配偶者（事実婚含む）</p> <p>②子（養子含む）</p> <p>③父母（養父母含む）</p> <p>④配偶者（事実婚含む）の父母 同居し、かつ、扶養している</p> <p>①祖父母</p> <p>②兄弟姉妹</p> <p>③孫</p>	
回数	<ul style="list-style-type: none"> ・子1人につき原則として1回（ただし、子の誕生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く） ・以下の事情が生じた場合には、再度の休業取得が可能 <ul style="list-style-type: none"> ①新たな産後休業、育児休業または介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係わる子または家族が死亡した場合 ②配偶者が死亡した場合または負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ③離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ④子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ⑤保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ・子が1歳6ヵ月までの休業期間については、子が1歳までの育児休業とは別に取得可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回 	

項 目		育児休業制度	介護休業制度	
休 業 制 度	期間	<ul style="list-style-type: none"> ・子が1歳に達するまでの連続した期間 ・ただし配偶者が育児休業をしている等の場合は、子が1歳2ヵ月に達するまで産後休業期間と育児休業期間を合計して1年間以内の休業が可能 ・子が1歳に達する日において（子が1歳2ヵ月に達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合は子が1歳6ヵ月に達するまで可能 <ul style="list-style-type: none"> ①保育所に申込みをしているが入所できない場合 ②子の養育を行っている配偶者（もう一方の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡・負傷・疾病等により子を養育することが困難になった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ・対象家族1人につき通算93日間まで（勤務時間短縮等の措置が講じられている場合はそれと合わせて93日） 	
	手 続	申出	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として休業を開始する1ヵ月前までに書面等で事業主に申出る ・ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1週間前まで ・1歳6ヵ月までの申出は2週間前まで ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知する 	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として休業を開始する2週間前までに書面等で事業主に申出る ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知する
		繰上げ	出産予定日前に子が生まれた場合等は1回に限り開始予定日の繰上げ可	
		繰下げ	<ul style="list-style-type: none"> ・休業終了予定日の1ヵ月前の日までに申出ることにより子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ・1歳6ヵ月までの休業の場合は2週間前の日までに申出ることにより子が1歳6ヵ月に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 	休業終了予定日の2週間前までに申出ることにより、93日間の範囲内で1回に限り繰下げ可
		撤回	休業開始予定日の前日までに申出の撤回可 撤回後、原則再度の申出は不可	休業開始予定日の前日までに申出の撤回可 撤回後、再度の申出は1回まで可
子 の 看 護 休 暇	制度の内容	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで（子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇が取得できる		
	対象労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される者を除く） ＜労使協定で適用除外にできる労働者＞ <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6ヵ月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 		
介 護 休 暇	制度の内容	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話をを行うために休暇が取得できる		
	対象労働者	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする労働者（日々雇用される者を除く） ＜労使協定で適用除外にできる労働者＞ <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6ヵ月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 		

項 目	育児休業制度	介護休業制度
所定外労働を免除する制度	制度の内容	3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	対象労働者	3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用される者を除く） ＜労使協定で適用除外にできる労働者＞ ①勤続1年未満の労働者 ②週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	1回の請求につき1月以上1年以内の期間 請求できる回数に制限なし
	手 続	開始の日の1月前までに請求 （ただし、事業の正常な運営を妨げる場合、事業主は請求を拒むことができる）
時間外労働を制限する制度	制度の内容	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合、事業主は制限時間を超えて労働時間を延長してはならない
	制限時間	1ヵ月24時間 1年間＝150時間
	対象労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する者は請求できない ①日々雇用される労働者 ②勤続1年未満の労働者 ③週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	1回の請求につき1月以上1年以内の期間 請求できる回数に制限なし
	手 続	開始の日の1月前までに請求 （ただし、事業の正常な運営を妨げる場合、事業主は請求を拒むことができる）
深夜業を制限する制度	制度の内容	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合、事業主は午後10時から午前5時まで労働させてはならない
	対象労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する者は請求できない ①日々雇用される労働者 ②勤続1年未満の労働者 ③16歳以上の同居の家族で次のいずれにも該当する者がいる労働者 ・深夜に就業していない者（深夜の就業日数が1ヵ月に3日以下の者を含む） ・負傷、疾病、心身の障害により保育や介護をすることが困難でない者 ・6週間（多胎妊娠では14週間）以内に出産予定または産後8週間を経過しない者でないこと ④週の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	1回の請求につき1ヵ月以上6ヵ月以内の期間 請求できる回数に制限なし
	手続き	開始の日の1ヵ月前の日までに請求 （ただし、事業の正常な運営を妨げる場合、事業主は請求を拒むことができる）

項 目	育児休業制度	介護休業制度
<p>所定労働時間の短縮措置等</p>	<p>3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用される者を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講じなければならない</p> <p><労使協定で適用除外にできる労働者></p> <p>①・勤続1年未満の労働者</p> <p>②週の所定労働日数が2日以下の労働者</p> <p>③<u>業務の性質または業務の実態に照らして、所定労働時間を短縮することが困難と認められる業務に従事する労働者</u></p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>③で適用除外にした労働者に対して次のいずれかの措置を講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業に関する制度に準ずる制度 ・フレックスタイム制 ・始業、終業時刻の繰上・繰下 ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 	<p>常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用される労働者を除く）に関して、次のいずれかの措置を講じなければならない</p> <p><期間は通算93日間（最低基準）、介護休業と組み合わせても可></p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度 ・フレックスタイム制 ・始業、終業時刻の繰上・繰下 ・介護サービス費用の助成その他これに準ずる措置
<p>・小学校就学までの子を養育する労働者</p> <p>・家族を介護する労働者に関する措置</p>	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮またはフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を設置するように努めなければならない（努力義務）</p>	<p>家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を設置するよう努めなければならない（努力義務）</p>
<p>不利益取扱いの禁止</p>	<p>事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出等をし、または取得したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをしてはならない</p> <p><不利益取扱いの典型例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇 ・期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと ・あらかじめ契約期間の更新回数の上限が明示されている場合に、その回数を引き下げる ・退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要をすること ・自宅待機を命ずること ・降格させること ・減給または一時金の算定で不利益な取扱いをすること ・不利益な配置変更をすること ・就業環境を害すること 	
<p>労働者の配置に関する配慮</p>	<p>就業場所の変更を伴う配置変更をする場合、就業場所の変更により子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮しなければならない</p>	